

ABVV

Samen sterk



TIJDSKREDIET



VIERDAGENWEEK



EXTRA

MOGELIJKHEDEN

VANAF 50 JAAR



arbeid september 2010
&gezin
beter combineren

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	3
DEEL I: NIEUWE STELSLS	4
1. HET TIJDSKREDIET VOOR ELKE WERKNEMER	4
2. DE VIERDAGENWEEK	5
3. DE WERKNEMERS VANAF 50 JAAR	7
3.1. Vierdagenweek vanaf 50 jaar	7
3.2. Recht op halftijds werk vanaf 50 jaar	8
3.3. Sociaal statuut voor 4/5 ^{de} of halftijds vanaf 50 jaar	8
4. VOORWAARDEN EN MODALITEITEN	9
4.1. Wat telt mee als periode van tewerkstelling ?	9
4.2. Hoe en wanneer je aanvraag doen ?	9
4.3. Voorwaarden van uitstel door de werkgever	10
4.4. Voorwaarden van intrekking door de werkgever	12
4.5. Extra bescherming voor behoud van je job en/of tegen ontslag	12
4.6. Overstappen van het ene naar het andere systeem van loopbaanvermindering.	13
4.7. Specifieke weetjes	14
DEEL II: ALLE WERKNEMERS BEHOUDEN BOVENDIEN OOK HUN RECHT OP ZOR GKREDIETEN	16
1. OUDERSCHAPSVERLOF	16
2. VERZORGING VAN ZWAAR ZIEKE FAMILIELEDEN	18
3. PALLIATIEF VERLOF	19
TABEL	20

MANNEN - VROUWEN: Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

INLEIDING



ABVV REALISEERT NIEUWE MOGELIJKHEDEN VOOR COMBINATIE ARBEID EN GEZIN

Op 18 februari 2000 lanceerde het federaal comité van het ABVV een programma om een betere combinatie van arbeid en gezin mogelijk te maken.

Belangrijkste eisen waren: invoering van een tijdskrediet, en twee weken vaderschapsverlof.

Op 14 maart 2000, op een bijeenkomst van 1000 ABVV-militanten naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag, confronteerden we de politici met onze voorstellen.

De regering besliste daaropvolgend om **twee weken betaald vaderschapsverlof** in te voeren vanaf 1 juli 2002.

Op 14 februari 2001, Valentijnsdag, kon het ABVV eindelijk de uiterst belangrijke CAO nr. 77 over tijdskrediet tekenen.

Hij voorziet vanaf 1 januari 2002 voor alle werknemers uit de privé-sector:

- De invoering van het recht voor elke werknemer op één jaar half of voltijds tijdskrediet, verlengbaar bij CAO tot 5 jaar.
- Het recht op de vierdagenweek.
- Voor 50-plussers met 20 jaar loopbaan: het recht om tot hun (brug)pensioen te genieten:
 - Van het recht op de vierdagenweek voor elke werknemer.
 - En/of van het recht op halftijdse loopbaanonderbreking.

Daar bovenop blijven het ouderschapsverlof, de onderbrekingen voor palliatieve zorg en zorg voor zwaar zieke familieleden bestaan. Deze kan u altijd best eerst gebruiken. De uitkeringen hiervoor zijn meestal hoger.

Deze brochure brengt u op de hoogte van alle mogelijkheden en van de laatste aanpassingen vanaf 01/09/2010. Een overzicht vindt u op de laatste bladzijde. Veel leesgenot!

Anne DEMELENNE,
Algemeen Secretaris.

Rudy DE LEEUW,
Voorzitter.

DEEL I: NIEUWE STELSLS

De systemen van tijdskrediet kunnen niet alleen opgenomen worden door werknemers van de privé-sector, maar tevens door contractuelen van het vrije onderwijs, werknemers van gemengde bedrijven en intercommunales voor distributie van elektriciteit en gas, personeelsleden van regionale openbare vervoermaatschappijen (bus, tram, metro) en autonome overheidsbedrijven (Post, Belgacom, NMBS, BIAC) en personeel van de vroegere publieke kredietinstellingen.

Voor de personeelsleden van de openbare sector en het onderwijs geldt daarentegen het systeem van loopbaanonderbreking, waar we in deze brochure niet verder op ingaan (zie www.rva.be voor meer inlichtingen).

1. HET TIJDSKREDIET VOOR ELKE WERKNEMER

Voor wie?

- Een recht op uitkering voor wie minstens 2 jaar anciënniteit heeft bij zijn werkgever. Recht op onderbreking (zonder uitkering) al voor alle werknemers die in de laatste 15 maanden 12 maanden verbonden waren door een arbeidsovereenkomst met hun werkgever (maar ze krijgen dus alleen een uitkering als ze 2 jaar anciënniteit hebben).

Recht voor iedereen.

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers (telling op 30 juni van het vorig jaar) is het opnemen van het tijdskrediet een recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden mits bepaalde voorwaarden (zie hoofdstuk 4 over voorwaarden en modaliteiten).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder, is het akkoord van de werkgever vereist om het recht uit te oefenen.
- Er kunnen slechts categorieën van het personeel (bijv. kaders) uitgesloten worden indien dit bepaald wordt in een sectoriële of bedrijfs-CAO.

Onder welke vorm en hoe lang?

- Duurtijd: één jaar halftijds of voltijds tijdskrediet. Deze duurtijd kan verlengd worden via een sectoriële of bedrijfsCAO tot maximum 5 jaar! Vroegere loopbaanonderbrekingen, daterend van na 31/12/1992, voor zover deze voltijds of halftijds opgenomen werden, worden in mindering gebracht van deze duur. De totale duur van de loopbaanonderbreking, oud en nieuw systeem samen, kan dus nooit meer dan 60 maanden bedragen. Onderbrekingen voor ouderschapsverlof, of voor verzorging van zieke of stervende familieleden worden **niet** in rekening gebracht.
- Op te nemen in schijven van minstens 3 maanden en van maximum 12 maanden.
- Om halftijdse onderbreking op te nemen moet je minstens 3/4de gewerkt hebben in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag.
- Om voltijdse onderbreking op te nemen volstaat het dat je de afgelopen 12 maanden een arbeidscontract had (d.w.z. dat je niet alleen in aanmerking komt als je gewerkt hebt, maar ook als je bijv. in deeltijds tijdskrediet, ouderschapsverlof, ziekte e.d.m. was).

Voltijds tijdskrediet vanaf 1 juni 2007

- Voor nieuwe aanvragen of verlengingen voor voltijds tijdskrediet vanaf 1 juni 2007 geldt het volgende:
 - Indien het opgenomen wordt met als motief de opvoeding van kinderen – 8 jaar, zorg voor zieke familieleden, palliatieve zorg of opleiding: uitkeringen gedurende max. 5 jaar.
 - Zonder motieven: slechts één jaar uitkeringen, 4 andere jaren: behoud recht (indien CAO), maar zonder uitkering.

Vergoeding – brutobedragen op 1 september 2010

- 604,38 EUR per maand, indien 5 jaar anciënniteit als werknemer in de onderneming.
- 453,28 EUR per maand, indien tussen 2 en 5 jaar anciënniteit.
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang van het gewest, de sector of het bedrijf waar je werkt. Informeer je bij de vakbond.
- Deze bedragen worden proportioneel toegekend:
 - Voor een halftijdse onderbreking krijg je de helft: 302,19 EUR of 226,64 EUR per maand.
 - Indien je vóór de onderbreking bijv. 4/5de werkt, wordt dit bij een voltijdse onderbreking 483,50 EUR (4/5de van 604,38 EUR).

Werknemers die werken in een bedrijf gelegen in het Vlaams gewest (niet Brussel) en tijdskrediet nemen om een opleiding te volgen of zorg te geven, krijgen extra 179,27 EUR bij een voltijdse en 119,51 EUR bij een halftijdse onderbreking. Aanvragen tel. 080/03.02.01.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten gedurende maximum 3 jaar.
- Dit wil zeggen dat je pensioen gedurende 3 kalenderjaren verder berekend wordt op je **vroeger** loon op voorwaarde dat je een uitkering had: je verliest dus niets.
- Voor de werkloosheid behoud je altijd - gedurende 5 jaar - je volledige rechten: indien je bedrijf stopt, ga je onmiddellijk over op werkloosheidsuitkeringen.
- Bij ziekte: je premie tijdskrediet loopt door, ziekteuitkering berekend op halftijds loon indien halftijdse onderbreking.
- Je eindejaarspremie, je aantal vakantiedagen en vakantiegeld, zal berekend worden proportioneel aan je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.
- Voor de berekening van je vereiste loopbaan voor brugpensioen kan voltijds tijdskrediet met motief voor maximum 3 jaar meetellen.
Voor voltijds tijdskrediet zonder motief, opgenomen na 1 juni 2007, telt alleen het 3^{de} jaar nog mee.

2. DE VIERDAGENWEEK (4/5^{de})

Voor wie?



- Voor alle werknemers die op het moment van hun aanvraag voltijds tewerkgesteld waren in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag.
- En 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming (of in de onderneming die overgenomen is).
- En die op het moment van hun aanvraag tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, of in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers is het opnemen van de vierdagenweek een recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden mits bepaalde voorwaarden (zie hoofdstuk 4 over voorwaarden en modaliteiten).
- In bedrijven met 10 werknemers, of minder, is het akkoord van de werkgever vereist.
- Bepaalde categorieën van het personeel kunnen alleen uitgesloten worden van toepassing van dit recht mits een sectoriële of bedrijfs-CAO.

Onder welke vorm en hoe lang?

- Duurtijd: gedurende maximum 5 jaar over de gehele loopbaan. Perioden van loopbaanonderbreking die na 31/12/1992 opgenomen werden onder de vorm van 1/5de, 1/4de en 1/3de worden in mindering gebracht. De zorgverloven worden niet in rekening gebracht; die neem je dus best eerst op (zie deel II).
- Op te nemen in schijven van minstens 6 maanden. Indien je stopt voor de 6 maanden verstreken zijn, worden je uitkeringen teruggevorderd. Vanaf 50 jaar mag de 4-dagenweek onbepaald in de tijd opgenomen worden (zie hoofdstuk 50-plussers).
- Op te nemen onder de vorm van één dag of 2 halve dagen per week. Mits CAO, of – indien geen syndicale afvaardiging - arbeidsreglement én jouw schriftelijk akkoord, kan je de vrije dagen ook anders spreiden. Dat verandert niets aan je maandelijkse uitkering.

Opmerking: wanneer de werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, moet een sectorale of bedrijfs-CAO de regels voor de opname van één dag per week of een gelijkwaardige regeling bepalen.

Vergoeding – brutobedragen op 1 september 2010

- 149,25 EUR per maand (alleenwonenden: 192,60 EUR/maand).

Sociaal statuut

- je behoudt je volledige sociale rechten gedurende de 5 jaar (blijf je daarna 4/5de werken zonder uitkering, dan behoudt je je rechten slechts proportioneel aan je loon of je uurrooster).
- dit wil zeggen dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding gedurende 5 jaar verder berekend wordt op je vroeger loon: je verliest dus niets.
- je aantal vakantiedagen, en vakantiegeld, zal berekend worden proportioneel met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

Belangrijke tip voor opname van het tijdkrediet én de vierdagenweek:

Vraag best ineens de volledig door jou gewenste maximale periode (5 jaar voor de –50'ers en van onbepaalde duur voor de +50'ers): als je slechts 6 maanden vraagt en je wil verlengen kan het zijn dat je werkgever dwars ligt omdat ondertussen te veel mensen in tijdkrediet gingen in je onderneming. Bovendien kan je je later nog altijd bedenken en terug voltijds gaan werken, op voorwaarde dat je werkgever hiermee akkoord is.

3. WERKNEMERS VANAF 50 JAAR

Voorwaarden voor extra voordelen voor werknemers vanaf 50 jaar:

- 50 jaar zijn op het moment van de gewenste begindatum van de onderbreking.
- 3 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan je werkgever, (of aan de onderneming die door je huidige werkgever overgenomen is) op het moment van je aanvraag. In onderling akkoord met de werkgever kan de vereiste anciënniteit teruggebracht worden tot 2 jaar voor aanwervingen van nieuwe werknemers tussen 50-54 jaar, en tot 1 jaar voor aanwervingen van 55-plussers.
- Een anciënniteit van 20 jaar als werknemer hebben op het moment van je aanvraag.

Voor je anciënniteit worden alle perioden geteld gedurende dewelke je in dienst was van een werkgever. Tellen dus bijv. mee: ziekte- of invaliditeitsdagen, feestdagen, carendagen, inhaalrustdagen, 10 niet betaalde afwezigheidsdagen per jaar (zgn. familiaal verlof), militaire dienst, enz

Je moet je aantal dagen delen door 312 om te zien of je aan 20 jaar anciënniteit komt.

Tellen niet mee: perioden gedurende dewelke je volledig werkloos was en de dagen van volledige loopbaanonderbreking of van voltijdse opname van het tijdskrediet.

Heb je geen 20 jaar anciënniteit, dan heb je waarschijnlijk toch nog recht op de andere loopbaanverminderingen (zie punten 1 en 2) en op zorgverloven (zie deel II).

Er kunnen slechts bepaalde categorieën van het personeel (bijv. vertrouwens personeel) uitgesloten worden indien dit bepaald wordt in een sectoriële of bedrijfs-CAO.

3.1. VIERDAGENWEEK VANAF 50 JAAR (4/5^{de})

Voor wie?

- Voor alle werknemers die voltijds tewerkgesteld waren in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag of 4/5^{de} in tijdskrediet waren.
- En die op het moment van hun aanvraag tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, of in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers is het opnemen van de vierdagenweek een wettelijk recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden mits bepaalde voorwaarden, die verschillend zijn voor 55-plussers (zie hoofdstuk 4 over voorwaarden en modaliteiten).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder is het akkoord van de werkgever vereist.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Duurtijd: onbepaalde duur (tot het pensioen, brugpensioen of halftijdse onderbreking).
- Op te nemen onder de vorm van één dag of 2 halve dagen per week, minstens voor 6 maanden.

Deze vrije dagen kunnen via CAO, of – indien geen syndicale afvaardiging – via arbeidsreglement én je schriftelijk akkoord, gespreid worden. De uitkering blijft maandelijks.

Tip: vraag best direct voor de volledige door jouw gewenste duur aan (zie uitleg bij vorig hoofdstuk).

Opmerking: wanneer de werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, moet een sectorale of bedrijfs-CAO de nadere regels voor de opname van één dag per week of een gelijkwaardige regeling bepalen of dit doorschuiven naar de onderneming.

Vergoeding - brutobedragen op 1 september 2010

- 209,69 EUR per maand (alleenstaande: 253,04 EUR per maand).
- Indien je werkt in Vlaanderen, en je neemt dit tijdskrediet op voor zorg, of opleiding, krijg je nog een Vlaamse premie (inlichtingen tel. 080/03.02.01).

Voor aanvragen ingediend vanaf 1/1/2010 gelden de lagere gewone uitkeringen bij 4/5de (zie hoger) tot 51 jaar.

3.2. RECHT OP HALFTIJD WERK VANAF 50 JAAR

Voor wie?

- Voor alle werknemers die ten minste 3/4de tewerkgesteld waren in de 12 maanden voorafgaand aan hun aanvraag.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers is het opnemen van het tijdskrediet een wettelijk recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden mits bepaalde voorwaarden (zie hoofdstuk 4 over voorwaarden en modaliteiten).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder is het akkoord van de werkgever vereist.

Onder welke vorm en hoe lang?

- Duurtijd: onbepaalde duur (tot verlaten van het bedrijf).
- Minimumduur 3 maanden.

Vergoeding – brutobedragen op 1 september 2010

- 451,43 EUR per maand
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de sector of het bedrijf waarin je werkt.
- Indien je werkt in Vlaanderen, en je neemt dit tijdskrediet op voor zorg, of opleiding, krijg je nog een Vlaamse premie (inlichtingen tel. 080/03.02.01).
- Deze bedragen worden proportioneel toegekend indien je vóór de onderbreking bijv. 4/5de werkte, krijg je 4/5de van 451,43 EUR.

Voor aanvragen ingediend vanaf 1/1/2010 gelden de lagere gewone uitkeringen bij halftijds tijdskrediet tot 51 jaar.

3.3. SOCIAAL STATUUT VOOR 4/5^{de} OF HALFTIJD WERK VANAF 50 JAAR

- Je behoudt je volledige sociale rechten gedurende de hele periode.
- Dit wil zeggen dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding tot je (brug)pensioen verder berekend wordt op je **voltijds** loon: je verliest dus niets.
- Om aan de vereiste loopbaan te geraken om op brugpensioen te kunnen gaan op 58 jaar krijg je 936 gelijkgestelde dagen. Hiermee kan je 15 jaar 4/5'de of 6 jaar

halftijds, of een combinatie van beiden, volledig laten meetellen. Je kan dan deze dagen niet meer gebruiken om andere perioden van deeltijds werk gelijk te stellen. Je behoudt dan nog 3 kalenderjaren, en 936 dagen van deeltijds werk gepresteerd vóór 1985, om andere inactiviteitsperiode volledig te laten meetellen.

- Je eindejaarspremie, je aantal vakantiedagen, en vakantiegeld, zullen uiteraard berekend worden proportioneel met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.
- Let op: het hangt van de gebruiken en de CAO's in je onderneming af of je werkgeverstussenkomst bij je eventueel later brugpensioen berekend wordt op je deeltijds (4/5de of halftijds) dan wel op je voltijds loon.



4. VOORWAARDEN EN MODALITEITEN VOOR ALLE SYSTEMEN

De vervangingsplicht is afgeschaft voor alle systemen!!

4.1. WAT TELT MEE ALS PERIODE VAN TEWERKSTELLING ?

Om na te kijken of je beantwoordt aan de voorwaarden inzake tewerkstelling voor de verschillende systemen mag je de dagen van gebruikelijke gelijkstellingen (klein verlet, technische werkloosheid, vakantiedagen) meetellen. Bij ziekte telt ook de periode van gewaarborgd loon mee.

Langere ziekteperiodes, tijdelijke arbeidsongeschiktheid t.g.v. arbeidsongeval of beroepsziekte, periodes van staking en lock-out, onbetaald verlof en periodes van zorgverlof worden geneutraliseerd:

men kijkt dan naar de tewerkstelling in de periode die daarvoor ligt.

4.2. HOE EN WANNEER JE AANVRAAG DOEN?

- Je moet een schriftelijke aanvraag indienen in je bedrijf, waarvan je een kopie laat aftekenen voor ontvangst door de werkgever of de personeelsdienst (datum van ontvangst en handtekening zijn nodig), of die je aangetekend opstuurt.

Wanneer?

- 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum wanneer je werkt in een bedrijf met meer dan 20 werknemers (aantal werknemers op 30 juni van vorig jaar).
- 6 maanden op voorhand, wanneer er 20 of minder mensen werken in je bedrijf.
- Werkgever en werknemer kunnen zich schriftelijk akkoord stellen over een andere kortere termijn.

Wat moet de schriftelijke vraag bevatten?

- Het systeem dat je wenst aan te vragen: het tijdskrediet, de vierdagenweek of één van de extra mogelijkheden voor 50-plussers (zie vorige hoofdstukken).
- De gewenste begindatum, alsook de duur gedurende dewelke je minder wil werken.
- De manier waarop je minder zou willen werken (op welke dagen of halve dagen je wil thuis blijven).
- De feiten op basis waarvan kan blijken dat je voorrang geniet om eerst in aanmerking te komen volgens de criteria opgesteld in je sector of bedrijf, of – indien daar niets afgesproken is – volgens de criteria die federaal vastgesteld werden (zie verder).

- Indien je jonger bent dan 50, moet je een attest van de RVA bijvoegen waarin vermeld wordt hoeveel loopbaanonderbreking of tijdskrediet je in het verleden al genoot. Dit attest vraag je op voorhand aan bij de plaatselijke RVA. **Hou er rekening mee dat het een maand kan duren voor de RVA het gevraagde attest doorstuurt!**
- Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op je aanvraag moet je werkgever met jou overeenstemming vinden over je nieuwe uurrooster en moet hij je schriftelijk antwoorden. Het zal erop aan komen een concrete oplossing te zoeken die rekening houdt met jouw individuele verzuchtingen én de noden van het bedrijf. Bij individuele problemen contacteer je je vakbondsdelegee of – als die er niet is – je vakcentrale.

Vervolgens moet je je aanvraag tot uitkeringen rechtstreeks bij de RVA indienen door middel van het speciale formulier "C61 CAO 77". Dat moet door jezelf en je werkgever ingevuld en op jullie erewoord ondertekend worden.

Dit formulier dient bij voorkeur ten minste 1 maand vóórdát je tijdskrediet ingaat, ingediend worden, zodat de RVA meer bepaald kan nagaan of de rubriek i.v.m. de drempel van 5 % correct wordt toegepast. Bovendien bevestigt dit ondertekend formulier dat je voldoet aan de voorwaarden om van het stelsel gebruik te maken en zal de RVA het dan ook als bewijsstuk aanvaarden.

Als de termijn van één maand niet gerespecteerd wordt, dan wordt het recht op uitkeringen toch toegekend vanaf de dag dat de aanvraag ingaat, voorzover alle degelijk en volledig ingevulde documenten bij de RVA ingediend worden ten laatste twee maanden na de dag aangegeven op de aanvraag en voorzover natuurlijk aan alle voorwaarden voldaan is om van de regeling gebruik te kunnen maken.

4.3. VOORWAARDEN VAN UITSTEL DOOR DE WERKGEVER

- Voor bedrijven met 10 werknemers of minder moet de werkgever zijn instemming geven (ten laatste de laatste dag van de maand volgend op de aanvraag).
- In alle andere gevallen is de (opeenvolgende) uitoefening van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering een wettelijk recht, dus de werkgever kan en mag het niet weigeren.

**Je hebt dus het wettelijk recht om in de loop van je carrière én het half of voltijds tijdskrediet op te nemen (op eender welke leeftijd),
én 5 jaar in de vierdagenweek te werken,
én vanaf je 50'ste tot je pensioen ofwel in de vierdagenweek ofwel halftijds te werken.**

De werkgever kan de begindatum van je tijdskrediet of loopbaanvermindering slechts **uitstellen** onder bepaalde voorwaarden:

- Om "ernstige interne of externe redenen"

De werkgever moet dit binnen de maand na je schriftelijke aanvraag melden. De ondernemingsraad kan verduidelijken welke "ernstige redenen" in aanmerking komen.

In elk geval kan de werkgever de ingangsdatum slechts maximum 6 maanden uitstellen. Voor 55-plussers met sleutelfuncties kan maximum 12 maanden uitgesteld worden mits de werkgever motiveert waarom je onmisbaar bent.

Bij individuele problemen contacteer je je vakbondsdelegee of, indien die er niet is, je beroepscentrale.

- Wanneer in de onderneming of een dienst¹ in totaal meer dan 5% van het totale aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers² (geteld op 30/6 van het vorige jaar) gelijktijdig in één van de hogervermelde systemen zit.

Een sectorale CAO, of een bedrijfs-CAO of aanpassing van het arbeidsreglement kan deze drempel altijd verhogen!

Het % wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming. Oudere werknemers die definitief kozen voor een halftijdse betrekking van CAO 77 worden slechts 5 jaar meegeteld voor de drempel. 55-plussers met 4/5de tijdscrediet worden nooit meegeteld voor de drempel, en hebben altijd recht op 4/5de!

Werknemers die eerst ofwel hun recht of palliatief verlof ofwel hun recht op verlof voor verzorging van een ziek familielid (zie deel II) uitputten, worden voor de eerste 6 maanden tijdscrediet of vierdagenweek die daarop volgen niet meegeteld voor de 5 % drempel.

Worden niet meegeteld voor de drempel (omdat het altijd een wettelijk recht is):

- **55-plussers met 4/5de tijdscrediet**
- **Ouderschapsverlof**
- **Palliatief verlof**
- **Of onderbreking voor verzorging van zieke familieleden (zie volgend hoofdstuk).**

De vakbondsafgevaardigden doen er dus goed aan de werknemers aan te raden eerst deze rechten uit te putten alvorens aan de rechten op tijdscrediet of vierdagenweek te beginnen!

Wanneer de drempel overschreden is, kan de werkgever een voorkeur- en planningsmechanisme voor de afwezigheden laten toepassen om de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen. De criteria om te bepalen wie in dit geval eerst mag gaan, worden bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Indien er geen voorkeur- en planningsmechanisme bestaat, zijn de volgende regels van toepassing:

- Eerste voorrang voor werknemers die hun rechten op loopbaanvermindering uitgeput hebben om palliatieve zorg aan stervende familieleden te verlenen of om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen (zie volgend hoofdstuk). De eerste 6 maanden dat deze mensen hun vermindering opnemen, wordt ook niet meegeteld voor de 5 %-regel.
- Tweede voorrang: voor werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar, of een kind op komst. Binnen deze groep krijgen deze mensen voorrang die het meeste aantal kinderen onder de 12 jaar hebben en die de kortste duur van onderbreking vragen.

¹ "Onderneming" wordt gedefinieerd als de technische bedrijfseenheid zoals gehanteerd voor de sociale verkiezingen (wet van 20/9/1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.) "Dienst" wordt gedefinieerd naar gelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan.

² 55-plussers die 4/5de aanvragen, worden niet meegerekend.

- Derde voorrang: voor 50-plussers, met daarbij voorrang voor diegenen die 4/5de willen werken. De sociale partners vragen in dit verband om alleszins de schijf van 1 persoon extra bovenop de 5% drempel per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar, voor te behouden voor deze groep.
- Vierde voorrang voor werknemers in beroepsopleiding.
De werkgever maakt na afloop van elke maand een voorkeursplanning op, op basis van de aanvragen ontvangen op de 15de van die maand. Hij brengt de werknemers op de hoogte (ten laatste op het einde van de maand volgend op de aanvraag) van de datum vanaf wanneer zij hun werkduur kunnen verminderen of schorsen. Zodra die datum is meegedeeld kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook als dit nieuwe verzoek in theorie voorrang geniet volgens de criteria vastgelegd in het voorkeurmechanisme. Eventueel uitstel (maximum 6 maanden) komt in mindering van de wachttijd die eventueel voortvloeit uit de voorkeursplanning.
Denk er om: de beter vergoede zorgverloven (zie deel II) mag de werkgever nooit weigeren, zelfs als de 5 %-drempel is overschreden.

4.4. VOORWAARDEN VAN INTREKKING DOOR DE WERKGEVER

De werkgever kan je loopbaanvermindering (niet het tijdskrediet!) slechts **intrekken of wijzigen** voor de redenen en voor de duur van deze redenen, die vastgelegd zijn door:

- De ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.
- Indien er geen ondernemingsraad of vakbondsdelegatie is: voor de redenen opgesomd in het arbeidsreglement.

Bij individuele problemen raadpleeg je best je delegatie of vakbond.

4.5. EXTRA BESCHERMING VOOR BEHOUD VAN JE JOB EN/OF TEGEN ONTSLAG

- Wanneer je stopt met je tijdskrediet of je loopbaanvermindering heb je het recht terug te keren naar je functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, conform je arbeidsovereenkomst.
- De werkgever mag je niet ontslaan, tenzij om dringende redenen of als hij je voor een andere reden ontslaat dan je aanvraag van je rechten.

Deze bescherming telt vanaf het moment waarop je ten laatste je aanvraag moest doen: 3 maanden vóór de gewenste begindatum (6 maanden wanneer er ten hoogste 20 werknemers tewerkgesteld zijn) van de arbeidsduurvermindering. Ze geldt bovendien gedurende de hele periode waarin de door jou gevraagde ingangsdatum zou uitgesteld zijn.

Ze eindigt 3 maanden nadat je terug normaal begon te werken, of 3 maanden nadat de werkgever met hoogstens 10 werknemers, meegedeeld heeft dat hij niet instemt met je aanvraag.

Wanneer de werkgever je toch ontslaat omdat je gebruik maakt van één van de verschillende vormen van onderbreking, moet hij je bovenop je normale ontslagvergoeding 6 maanden extra loon betalen.

4.6. OVERSTAPPEN VAN HET ENE NAAR HET ANDERE SYSTEEM VAN LOOPBAANVERMINDERING



a. Onderbrekingen voor ouderschapsverlof, palliatieve zorg of zorg voor zwaar zieke familieleden worden *helemaal niet in rekening gebracht: het is dan ook altijd beter deze eerst uit te putten.*

Bovendien kan je daarna overstappen op de verschillende systemen van loopbaanvermindering van CAO 77.

- Indien je recht op palliatief verlof of verlof voor verzorging van zieke familieleden uitgeput is, heb je **altijd** recht om gedurende 6 maanden één van de andere systemen van CAO 77 te gebruiken (de eerste 6 maanden worden niet meegeteld voor de – al dan niet verhoogde- 5 %-drempel). Je moet deze 6 maanden ook slechts 2 weken op voorhand aanvragen.
- Om na deze eerste 6 maanden, of direct na het ouderschapsverlof, over te stappen op de vierdagenweek of het halftijds tijdskrediet, wordt de periode van het zorgverlof geneutraliseerd. D.w.z. dat men kijkt naar je tewerkstelling in de 12 maanden vóór het zorgverlof om te kijken of je recht hebt (en ook om je uitkering proportioneel te berekenen):
 - Werkte je toen 12 maanden voltijds, dan kan je naar eender welk systeem.
 - Werkte je toen minstens 3/4de, dan kan je naar een halftijdse of voltijdse onderbreking.
 - Je kan altijd naar een voltijds tijdskrediet als je al 24 maanden anciënniteit hebt bij je werkgever.
- Schorsing van de uitoefening van een lopend recht op tijdskrediet door een periode van zorgverlof.

Dit kan, maar je moet daarna een nieuwe aanvraag doen, waardoor je terug aan de 5%-drempel moet beantwoorden.

Voorbeeld: je bent jonger dan 50 jaar, je had toelating voor 5 jaar en je zit al 3 jaar in 4/5de tijdskrediet. Je krijgt een kind en neemt 3 maanden ouderschapsverlof. Je mag je tijdskrediet daarna verder zetten, maar als ondertussen de 5%-drempel overschreden werd door andere mensen die tijdskrediet begonnen, kan het zijn dat je moet wachten.

b. Overstappen tussen verschillende vormen van tijdskrediet

- Je kan altijd het systeem waarin je al zit verlengen op voorwaarde dat de 5 %-drempel niet overschreden is en je maximumperiode niet uitgeput is.
- Eigenlijk is elke overstap mogelijk (voor zover je aan de voorwaarden voldoet) behalve in één situatie: wanneer je 4/5de tijdskredietperiode van bv. 1 jaar erop zit en je stapt over op zorgverlof, dan kan je daarna niet terug naar 4/5de tijdskrediet tenzij je eerst terug 12 maanden voltijds werkt.

TIP: je kan altijd beter direct de maximumperiode opvragen. Je kan je lopende vermindering altijd stop zetten mits akkoord van je werkgever.

- De vroeger reeds genomen periodes van volledige én halftijdse loopbaanonderbreking worden voor de werknemer in rekening gebracht voor de maximumduur van het half én voltijds tijdskrediet. De reeds genomen periodes van deeltijdse loopbaanonderbreking (1/3de, 1/4de of 1/5de) worden in rekening gebracht voor de maximumduur voor het recht op de vierdagenweek: dit is voor werknemers jonger dan 50 jaar altijd 5 jaar. Voor + 50'ers speelt dit geen rol, want voor hen is er een ongelimiteerde duur.

Let wel: je rechten zijn cumuleerbaar: indien het recht op 4-dagenweek uitgeput is, kan nog altijd overgeschakeld worden op het halftijds tijdskrediet of het zorgverlof (zie deel II).

4.7. SPECIFIEKE WEETJES

1. Hoe wordt je uitkering berekend als je van de ene loopbaanvermindering naar de andere gaat?

Je gaat bv. eerst van een voltijdse betrekking naar een 4/5de regeling, en daarna neem je voltijds of halftijds tijdskrediet. Je uitkering zal dan niet berekend worden op je 4/5de maar op je oorspronkelijk uurrooster: in dit geval krijg je dus de volledige 592,52 EUR of 296,25 EUR³.

2. Wat met grensarbeiders?

Voorwaarde is dat je in een Belgisch bedrijf werkt. Werknemers uit een ander E.G.-land die in België werken kunnen dus genieten. Indien zij niet in België wonen, moeten zij hun aanvraag indienen bij de RVA in wiens ambtsgebied zij tewerkgesteld zijn.

3. Cumul

Het tijdskrediet en de loopbaanvermindering kunnen gecumuleerd worden met:

- Een overlevingspensioen, (maar dan krijg je geen uitkering: je kan dit dus alleen gebruiken om je recht op je job te behouden).
- Inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat van gemeenteraadslid, provincieraadslid of OCMW.
- Een bijkomende activiteit als zelfstandige (alleen bij voltijdse onderbreking) of werknemer (ook bij deeltijdse onderbreking) *op voorwaarde dat je deze al uitoefende gedurende 12 maanden vóór je in het systeem stapt*. Na 12 maanden volledige onderbreking kan je de zelfstandige bijkomende activiteit verder zetten maar dan zonder uitkering van de RVA.
De bijverdienste met werknemersstatuut kan ook na 12 maanden nog verder gezet worden.
- Je kan je recht – maar dan zonder uitkering! – ook combineren met ander werk;
- Voor +50-jarigen die halftijds in loopbaanvermindering gaan, en naast hun halftijdse gewone job ook nog het "peterschap" opnemen voor nieuwe werknemers (minder dan 12 maanden in dienst) in de onderneming of de sector, werd een speciale regeling uitgewerkt: ze kunnen hun vergoeding voor de uren "peterschap" cumuleren met hun uitkering in zoverre de vergoeding + de federale onderbrekingsuitkering niet hoger komt te liggen dan hun bruto halftijds loon. Je moet dit 15 dagen op voorhand schriftelijk aanvragen bij de RVA.

³Artikel 4 §1 en §2 en 6 §2 van het K.B.

DEEL II: ALLE WERKNEMERS BEHOUDEN BOVENDIEN OOK HUN RECHT OP ZOR GKREDIETEN, DIE ZE BEST EERST UITPUTTEN

Elke werknemer heeft recht op 3 soorten zorgkrediet, die onafhankelijk van elkaar kunnen opgenomen worden, en niet in mindering komen van het nieuwe recht op één jaar tijdskrediet of het recht op de vierdagenweek gedurende 5 jaar.

Werknemers in een bedrijf gelegen in het Vlaams gewest (dus niet Brussel of Wallonië) krijgen bij de zorgkredieten bovendien nog fikse supplementen: 175,76 EUR/maand voor voltijdse onderbreking, 117,17 EUR bij halftijdse en 58,59 EUR bij 1/5de onderbreking. Alleenstaanden (al dan niet met kinderlast) krijgen extra 42,51 EUR. Aanvragen tel. 02/553.43.96. van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

De werknemer heeft er dus alle belang bij deze rechten op zorgkrediet eerst uit te putten. Temeer omdat ze sneller in voege kunnen komen en omdat de begindatum ervan niet kan uitgesteld worden (behalve bij ouderschapsverlof).

1. OUDERSCHAPSVERLOF

Voor wie?



- Dit is een recht **voor elke ouder**, bovenop de 15 weken moederschapverlof en het vaderschapsverlof (3 dagen klein verlet + 7 facultatieve dagen aan 82 % van het loon – aan te vragen bij de mutualiteit).
- Voor alle werknemers met een kind jonger dan 12 jaar. (8 jaar indien het kind 66% gehandicapt is) Bij adoptie: binnen de 4 jaar, na de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister, tot de leeftijd van 8 jaar. Aan de voorwaarde van de leeftijd moet voldaan zijn uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 3 maanden **per kind**.
- Halftijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 6 maanden **per kind**.
- Voor voltijdse werknemers : 1/5de onderbreking gedurende 15 maanden (op te nemen per schijf van minimum 5 maanden).
- Je kan opsplitsen: bv. 1 maand voltijds, 2 maanden halftijds en 5 maanden 1/5de ouderschapsverlof.
- Je moet het minstens 2 maanden op voorhand schriftelijk aanvragen aan de werkgever.
- De werkgever kan het recht tot opname van het ouderschapsverlof alleen uitstellen om ernstige redenen m.b.t. het functioneren van het bedrijf, en dit gedurende maximum 6 maanden.

Vergoeding – brutobedragen op 1 september 2010

- 741,40 EUR per maand voor een voltijdse onderbreking.
- 370,69 EUR per maand voor een halftijdse onderbreking.
- 125,76 EUR voor een 1/5de onderbreking.
Voor eenoudergezinnen wordt dit verhoogd tot 169,11 EUR.
- Voor 50-plussers verhogen de bedragen bij deeltijdse onderbreking.
- Informeer voor eventuele aanvullende vergoedingen naargelang van de regio (zie overzichtstabel laatste blz.), sector of bedrijf waarin je werkt.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten, dit wil zeggen dat je pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je **voltijds** loon: je verliest dus niets.
- Je aantal vakantiedagen, en vakantiegeld, zal berekend worden proportioneel met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

2. VERZORGING VAN ZWAAR ZIEKE FAMILIELEDEN

Voor wie?

- Het is een recht voor elke werknemer die een attest van de behandelend geneesheer kan voorleggen waaruit blijkt dat een familielid tot in de 2de graad (ouder, grootouder, kleinkind, broer of zuster...) zwaar ziek is en zorg behoeft.
- Voor één zieke kunnen meerdere werknemers dit zorgverlof –al dan niet achtereenvolgens– openen.
- Eén werknemer kan ook verschillende keren zorgverlof aanvragen indien het telkens verschillende personen betreft die verzorging nodig hebben.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijdse onderbreking gedurende maximum 12 maanden.
- Halftijdse of 1/5de onderbreking gedurende maximum 24 maanden, (1/5de enkel op voorwaarde dat je daarvoor voltijds werkte).
- Voor bedrijven met minder dan 50 werknemers kan de werkgever het recht beperken tot 6 maanden (12 maanden halftijds).
- In ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er geen recht op halftijdse of 1/5de onderbreking.
- Voor eenoudergezinnen waarvan het kind dat ziek is hoogstens 16 jaar oud is mag de onderbrekingsperiode verdubbeld worden tot 24 maanden voltijds en 48 maanden deeltijds.
- Alle periodes kunnen enkel opgenomen worden voor minimum 1 maand en maximum 3 maanden, waarna onmiddellijk (of later) kan verlengd worden.

Vergoeding - brutobedragen op 1 september 2010

- 741,40 EUR per maand voor een voltijdse onderbreking.
- 370,69 EUR voor een halftijdse onderbreking (628,79 EUR voor 50-plussers).
- 125,76 EUR of 169,11 (alleenwonend) voor 1/5de onderbreking (251,51 EUR voor 50-plussers)
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang van de regio (zie overzichtstabel laatste blz.), sector of bedrijf waarin je werkt.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten, dit wil zeggen dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je **voltijds** loon: je verliest dus niets.
- Je aantal vakantiedagen, en vakantiegeld, zal berekend worden proportioneel met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

3. PALLIATIEVE ZORG

Voor wie?

- Het is een recht voor elke werknemer die een attest van de behandelend geneesheer kan voorleggen waaruit blijkt dat iemand (dit hoeft geen familielid te zijn) die ongeneeslijk ziek is en zich in een terminale fase bevindt stervensbegeleiding nodig heeft.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijdse of proportionele onderbreking (halftijds of 1/5de) gedurende maximum 2 maanden. Om 1/5de te onderbreken moet je voltijds werken, om halftijds te kunnen onderbreken moet je minstens een 3/4de uurrooster hebben. Na de 2 maanden (of ervoor) kan je uiteraard nog genieten van de onderbreking voor zwaar zieke familieleden (zie vorig punt).

Vergoeding - brutobedragen op 1 september 2010

- 741,40 EUR per maand voor een voltijdse onderbreking.
- 370,69 EUR voor een halftijdse onderbreking (628,79 EUR voor 50-plussers).
- 125,76 EUR of 169,11 (alleenwonend) voor een 1/5de onderbreking (251,51 EUR voor 50-plussers)
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang van de regio (zie overzichtstabel laatste blz.), sector of bedrijf waarin je werkt.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten, dit wil zeggen dat je pensioen, of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je **voltijds** loon: je verliest dus niets;
- Je aantal vakantiedagen, en vakantiegeld, zal berekend worden proportioneel met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

TABEL

OVERZICHT VANAF 01/09/2010		FEDERAAL		VLAAMS(*)	
SYSTEMEN		Brutobedrag in EUR	Duurtijd	Brutobedrag (bijkomend)	Duurtijd
TIJDSKREDIET	VT(**)	604,38 EUR ⁽¹⁾ 453,28 EUR ⁽²⁾	1 jaar (max 5 jaar bij CAO)	Voor opleiding of zorg ⁽³⁾ ⁽⁵⁾ 179,27 EUR	Voor opleiding: 2 jaar ⁽⁶⁾ Voor zorg: 1 jaar
	HT(**)	302,19 EUR ⁽¹⁾ 226,64 EUR ⁽²⁾	1 jaar (max 5 jaar bij CAO)	Voor opleiding of zorg ⁽³⁾ ⁽⁵⁾ 119,51 EUR ⁽¹⁾	Voor opleiding: 2 jaar ⁽⁶⁾ Voor zorg: 1 jaar
VIERDAGENWEEK (1/5de minder werken)	- 50 j. + 50 j.	149,25 EUR ⁽³⁾ 209,69 EUR ⁽³⁾	5 jaar Onbeperkt		
50 - PLUSSERS (halftijds gaan werken)	HT	451,43 EUR	Onbeperkt		
ZORGKREDIETEN:					
- Ouderschapsverlof (OV)	VT	741,40 EUR	(OV) 3 maand/kind (VT) 6 maand (HT) 15 maand (1/5de)	179,27 EUR ⁽³⁾	1 jaar
- Zorg zieke familieleden (ZZF)	HT	370,69 EUR ⁽⁴⁾ 50-plus: 628,79 EUR	(ZZF) 1 j max. (VT) (PZ) 2 maand max.	119,51 EUR ⁽³⁾	
- Palliatieve zorg (PZ)	1/5de	125,76 EUR ⁽⁴⁾ en éénoudergezinnen 169,11 50-plus: 251,51 EUR		59,76 EUR	
				Bij arbeidsduurvermindering, in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering kan je ook premies krijgen (7)	2 jaar

(*) Voor alle werknemers die werken in een bedrijf gelegen in het Vlaams gewest (dus niet in Brussel of Wallonië).

Voor: inlichtingen aanvraag premie: Vlaamse administratie werkgelegenheid, gratis tel. 080/03.02.01,

of www.vlaanderen.be/werk

(**) VT: Voltijds HT: Halftijds

(1) Bedrag indien 5 jaar anciënniteit in de onderneming

(2) Minder dan 5 jaar anciënniteit

(3) + 44,22 EUR voor alleenstaanden en eenoudergezinnen

(4) 50-plussers ontvangen hogere bedragen bij deeltijdse onderbreking

(5) De bijkomende Vlaamse premie wordt in het geval van opnemen van tijskrediet enkel gegeven aan wie dit doet om een opleiding te volgen of zorg te geven.

(6) Daar kunnen 6 maanden extra bijkomen indien de werknemer meer dan 20 jaar loopbaananciënniteit heeft of indien het gaat om een opleiding in tweedekansonderwijs of voor kneipuntberoepen.

(7) Arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

50 %: 502,71 EUR

20 %: 211,28 EUR

10 %: 138,42 EUR

of www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies

Opgelet!: Van deze brutobedragen gaat alleen bedrijfsvoorheffing af: 10,13 % voor volledige onderbrekingen en 17,15 % voor deeltijdse onderbrekingen. Voor nieuwe 4/5de onderbrekingen vanaf 01/06/2007 wordt 35 % bedrijfsvoorheffing afgehouden.

**HET IS HEEL BELANGRIJK BIJ JE VAKBONDSDELEGEE OF CENTRALE
TE INFORMEREN OF ER GEEN AANVULLENDE VERGOEDINGEN BESTAAN
IN JE SPECIFIEK GEVAL!
DEZE KUNNEN SOMS AANZIENLIJK ZIJN!
INFORMEER JE BIJ HET ABVV!**

**Voor meer inlichtingen: plaatselijke RVA of RVA-nationaal,
dienst tijdskrediet: 02/ 515.45.80.**





ABVV

Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of
reproductie van de tekst uit deze brochure
mag alleen met duidelijke bronvermelding.

© september 2010

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw